

2. По критерию «Избегание всего, что касается развода родителей» высокий уровень имеют 60% респондентов, 30% – средний уровень, 10% – низкий уровень.

3. Согласно критерию «Интенсивность переживаний, связанных с разводом» 80% опрошенных, имеют высокий уровень и 20% – средний уровень.

4. Согласно критерию «Трудности взаимодействия, обучения» 70% обучающихся получили высокий уровень, 30% – средний уровень (Рисунок 2).

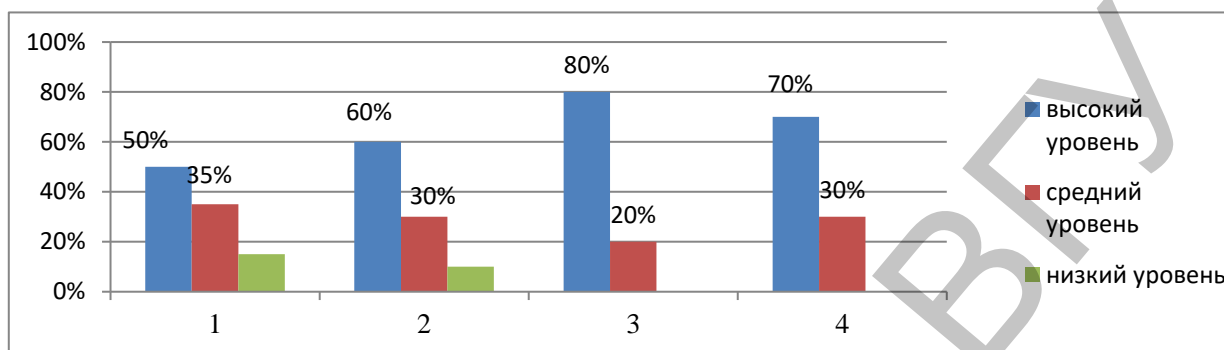


Рисунок 2 – Степень влияния развода родителей на психологическое состояние подростков.

Заключение. Развод родителей негативно сказывается на психологическом состоянии подростков. Многие из них заиклены на данной проблеме либо заняли позицию избегания. Кроме того, развод отрицательно отражается на межличностных взаимоотношениях подростков и их учебной деятельности.

В неполных семьях присутствуют такие нарушения семейного воспитания, как: гиперпротекция, гипопротекция, потворствование, чрезмерность запретов, чрезмерность либо недостаточность санкций.

Целесообразно отметить, что в ряде случаев психологическая атмосфера неполной семьи достаточно благоприятна и не создает затруднений в формировании полноценной личности.

Список использованных источников:

1. Федотова, Н.И. Неполная семья как объект социальной работы. Типы неполных семей / Н.И. Федотова, М.Д. Масанова // Молодой ученый. – 2014. – № 10. – С. 428-430.

УДК 159.9.072:159.944:331.44

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова

г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: lyudochka.bogdanova.88@mail.ru, cirkunova@ma.il.ru)

Благоприятный психологический климат является важным условием удовлетворенности работников трудом и коллективом, а также условием повышения производительности труда. Он представляет собой итог систематической психологической работы с членами группы, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между сотрудниками. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим,

требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы. Формирование хорошего психологического климата требует понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом. В психологическом климате заключается качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые помогают или наоборот препятствуют осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и прогрессу личности в данном коллективе. Самые важные признаки благоприятного психологического климата заключаются в доверии и высокой требовательности сотрудников друг к другу, в доброжелательной и деловой критике, в свободе личного мнения при рассмотрении вопросов всего коллектива, в отсутствии давления руководства на нижестоящих сотрудников и признание за ними прав принятия нужных коллективу решений.

Материал и методы. Теоретический анализ исследования психологического климата в коллективе.

Результаты и их обсуждение. В.М. Шепель одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата. С его точки зрения, психологический климат трактуется как эмоциональная окраска психологических связей между членами коллектива, которая возникает на базе их близости, интересов, симпатии. В.М. Шепелем была предложена своя модель аспектов климата: социальный, моральный и психологический. Социальный климат он интерпретирует как климат, который определяется осознанием общих задач и целей организации, прежде всего, социальным происхождением работника, выполняемой им социальной ролью и только потом социальными задачами, и целями, их соотношением задачам и целям организации. Только к определению социальных целей можно отнести вопросы типа: для чего работник пришел в организацию? чего хочет достичь? как оценивает свой рабочий коллектив? Получив ответы на эти вопросы, можно вести речь о соответствии иных задач и целей работника целям самой организации, т.е. если сотрудник расценивает данную организацию только как промежуточную ступень для повышения своего социального статуса, то не может быть речи о согласовании целей. О стабильно благополучном социальном климате можно говорить только при условии, что все работники находятся приблизительно в одном социальном слое и в какой-то степени принимают установки своих сотрудников.

Эта составляющая часть климата оказывает большое влияние на вероятность людей действовать согласованно и работать в команде. При положительном социальном климате людям легче «срабатываться». Моральный климат определяется как соотношение ценностей всей организации и ценностей каждого работника. На этапе найма персонала эта составляющая должна учитываться в любом случае. Руководитель организации понимает, что человек, который не разделяет ценностей компании, сам не сможет реализоваться в полную силу и будет нарушать гармонию в коллективе, что будет негативно сказываться на деятельности всей компании. Социально-психологический климат определяется как совокупность неофициальных межличностных отношений между работниками. Чем эти взаимоотношения лучше, тем комфортнее психологическая обстановка [3, с. 12].

Эволюционный анализ термина «социально-психологический климат» в психологической науке позволила провести социально-психологическая концепция Л.Г. Почебута и В.А Чикера. Она основана на четырех подходах к пониманию природы социально-психологического климата [3, с. 32].

Климат как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания трактуют представители первого подхода (Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, Л.П. Бучева, К.К. Платонов, А.К. Уледов). Климат рассматривается ими как отражение в сознании людей, как совокупность явлений, которые связываются с их взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования. С точки зрения данного подхода сопоставление взглядов позволяет выделить важную особенность социально-психологического климата: общественно-психологический характер его возникновения.

По мнению сторонников второго подхода, (А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова) характеристикой климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат трактуется ими как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) определяют социально-психологический климат как стиль взаимоотношений людей, которые находятся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы. В частности, в феномене «социально-психологический климат» Б.Д. Парыгин видит не только сумму психических составляющих его индивидов, а мощный фактор усиления психологического настроения всех членов коллектива.

Представители четвертого подхода (Л.Н. Коган, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций, их морально-психологического единства [2, с.16].

А.В. Петровский и А.В. Ярошевский определяют социально-психологический климат как качественную сторону межличностных отношений, которая проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивности совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

К важнейшим признакам благоприятного социально-психологического климата относятся: отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, которые касаются всего коллектива; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов; доброжелательная и деловая критика.

Характер социально-психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Выявлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельностью его членов присутствует положительная связь. Управление деятельностью и социально-психологическим климатом в любом коллективе требует от руководящего состава умений и специальных знаний.

Содержание социально-психологического климата наиболее полно раскрыто в трудах А.Д. Глоточкина. Он характеризует социально-психологический климат как «совокупность социально-психологических процессов и явлений, как систему межличностных отношений, коллективного мнения, внутригрупповых традиций, групповых состояний и настроений» [1, с. 5].

Существует ряд факторов, которые определяют качество социально-психологического климата в коллективе:

1) глобальная макросреда (стабильность в политической, экономической жизни общества косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп);

2) локальная макросреда (статусно-ролевая структура, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании и т.д.);

3) физический микроклимат и санитарно-гигиенические условия труда (хорошо оборудованное место, благоприятные санитарно-гигиенические условия);

4) удовлетворенность работой (соответствие его профессиональному уровню, интерес к работе и т.п.);

5) характер выполняемой деятельности (наличие риска для здоровья, стрессогенный характер);

6) организация совместной деятельности (наличие единой цели, способ распределения полномочий и т.д.);

7) психологическая совместимость (под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности);

8) работанность (обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах);

9) характер коммуникаций в организации (высокая либо низкая коммуникативная компетентность);

10) стиль руководства (демократический, авторитарный, попустительский) [1, с. 32].

Выделяют два основных уровня социально-психологического климата:

Первый уровень – статический, относительно постоянный. На данном уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, невзирая на трудности, с которыми может столкнуться организация. С данной точки зрения довольно трудно сформировать благоприятный климат, но в то же время легче поддержать его на определенном уровне, который сформировался ранее.

Второй уровень – динамический, колеблющийся. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». Психологическая атмосфера характеризуется быстрыми временными изменениями и практически не осознается людьми [2, с. 19].

Заключение. В данной статье был проведен анализ теоретических исследований психологического климата коллектива. Было выявлено несколько подходов о понимании его природы.

1. Представители первого подхода трактуют климат как отражение в сознании людей, как комплекс явлений, которые связываются с их взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования.

По мнению сторонников второго подхода, характеристикой климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат трактуется как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода определяют социально-психологический климат как стиль взаимоотношений людей, которые находятся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Представители четвертого подхода определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций, их морально-психологического единства [2, с. 16].

Изучив различные подходы к трактованию понятия «социально-психологический климат», можно сделать вывод, что благоприятный климат является важным показателем состояния группы и выступает как внешнее проявление благополучности ее членов, сплоченности коллектива, что сказывается на результатах совместной деятельности людей, а также их межличностном взаимоотношении и эмоциональном равновесии.

2. В ходе исследования были изучены важнейшие факторы, которые влияют на качество психологического климата. Примером такого фактора служит психологическая совместимость. При наличии психологической совместимости людей, происходит повышение производительности труда, улучшается способность и желания взаимодействия друг с другом. Если психологическая несовместимость присутствует, то это обычно приводит к развитию конфликтов, появлению антипатии и негативных эмоций.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что социально-психологический климат выступает как результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия.

Благоприятный психологический климат в коллективе во многом зависит от руководства. Если руководитель не оказывает давления на подчиненных, считается с их мнением, оказывает помощь в сложных ситуациях, то, безусловно, психологический климат будет благополучным.

Список использованных источников:

1. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе/ Н.П. Аникеева. - М.: Просвещение, 1989. - 224 с.
2. Парыгин, Б.Д. Социально- психологический климат коллектива/ Б.Д. Парыгин. - М.: Наука, 1981. - 192 с.
3. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология/Л.Г. Потчебут, В.А. Чикер: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2002. - 298 с.

УДК 364.4-057.75-058.75

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПРЕСТАРЕЛЫМИ И ИНВАЛИДАМИ, РАНЕЕ ПРИВЛЕКАВШИМИСЯ К УГОЛОВНОЙ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Т.В. Бондарь

г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: tatyanka.bondar.2012@mail.ru)

Освобождаясь из исправительного учреждения, бывшие заключенные следуют различными путями, многие из которых снова приводят их на криминальную стезю. В итоге общество сталкивается с состоявшимися «неисправимыми» преступниками предпенсионного или пожилого возрастов, которых по-прежнему необходимо адаптировать к условиям жизни обычного общества. Асоциальная и антисоциальная направленность личности, длительное пребывание в местах заключения, старческое слабоумие, отсутствие квалифицированной психологической